

Ausgabe 2017-03, Jg. 17



Impressum

Verantwortlich im Sinne des Presserechts und des Telemediengesetzes:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21
49424 Goldenstedt
Deutschland
Tel.: +49 541 98256-778
Fax: +49 541 98256-779
E-Mail: info@rauen.de
Internet: www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Christopher Rauen
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
UST-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher für journalistisch-redaktionell gestaltete Angebote gemäß § 55 Abs. 2 RStV: Christopher Rauen (cr) (Anschrift wie oben).

Inhaltlich Verantwortlicher für die Nachrichtenredaktion: David Ebermann (de) (Anschrift wie oben)
E-Mail: redaktion@rauen.de

www.coaching-report.de
Fakten, News und Hintergrundinformationen

www.coaching-magazin.de
Das Coaching-Magazin

www.coaching-literatur.de
Bücher und Literatur zum Coaching

www.coaching-tools.de
Methoden und Modelle für den Coach

www.coach-datenbank.de
Die Datenbank mit professionellen Coaches

www.coaching-index.de
Die Coaching-Ausbildungs-Datenbank

www.coaching-anfragen.de
Ausschreibungen für Coaches und Ausbildungen

www.coach-kalender.de
Der Veranstaltungskalender

Der Coaching-Newsletter hat die
ISSN 1618-7725 (E-Mail-Ausgabe)
ISSN 1618-7733 (Archivausgabe)

Inhalt

1. Coaching eines Spitzenkandidaten im Wahlkampf – Teil 2
2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2017 – zahlreiche Texte online
3. Forschungsauftrag: Coaching nur im Face-to-Face-Setting?
4. Coaching-News
5. Rezensionen von Coaching-Büchern
6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank
7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat
8. Impressum

Dieser Newsletter geht an 34.680 Empfänger.

1. Coaching eines Spitzenkandidaten im Wahlkampf – Teil 2

Von **Ulrich Sollmann**

Im **ersten Teil** dieses zweiteiligen Beitrags ging es um Grundlagen des Coachings in der Politik, um die Auftragsklärung, die Grundhaltung, sowie um spezifische Konzepte von Coaching und Beratung der Öffentlichkeitskompetenz eines Spitzenkandidaten sowie um die sogenannten „teachable moments“. Hierunter sind Situationen und Beziehungen gemeint, die Lernen in schwierigen Situationen überhaupt erst möglich machen. Im folgenden zweiten Teil geht es um die praktische Anwendung besagter Konzepte und die konkrete Übertragung in den Alltag eines Wahlkampfs.

Der Erfolg im Wahlkampf baut auf dem engen Zusammenspiel der sensiblen Abstimmung zwischen Programm der Partei, Wahlkampfteam und Spitzenkandidat auf. Der Spitzenkandidat, will er in der Öffentlichkeit kompetent wirken, muss als Vertreter der Partei wahrgenommen werden. Er muss eine gute Passung zu den Menschen und den spezifischen Interessengruppen haben. Er selbst muss sich aber auch als Mensch, als Person treu bleiben, also in sich stimmig sein. Braucht doch Politik gerade auch ein Gesicht, nämlich das Gesicht des Politikers, der Macht und Anspruch glaubhaft verkörpert. Der Wähler entscheidet sich für eine bestimmte Partei und den Spitzenkandidaten, wenn er der Überzeugung ist „Klar, den kenn ich doch“.

Stresskompetenz im Wahlkampf

Besonders unter Stress bzw. hoher Belastung (Wahlkampf ist sicherlich hoher Stress) sind die persönlichen Reaktions- und Verhaltensmuster deutlich emotional wahrnehmbar und erkennbar. Ist jemand in der (medialen) Öffentlichkeit präsent und will er als Person Aufmerksamkeit und Bedeutung gewinnen, so erhöht sich daher, wie die Stressforschung erkannt hat, auf der Erlebensebene das Stress-Niveau. Um sich in diesem Stressgeschehen bestmöglich zu behaupten, greift der Mensch oft auf „alte Überlebens-Muster“ zurück, die sich in seiner Lebensgeschichte für solche Situationen als persönlich

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

brauchbar herausgestellt haben (Lowen, 1988). Medien bilden diese Besonderheiten, sprich „persönlichen Verhaltensmuster“, ab, ohne aber in der Regel sich hierüber und über die Bedeutung/Auswirkung derselben bewusst zu sein.

Insgesamt wurden im hier vorgestellten Wahlkampf-Coaching vier bilaterale Coaching-Gespräche, einige Gespräche mit Spitzenkandidat und Wahlkampfteam sowie vier trilaterale Gespräche zwischen Spitzenkandidat, Wahlkampfleiter und Coach durchgeführt. Zentrale Aspekte hierbei waren:

- Die Analyse der Wirkungs- und Verhaltensmuster von Spitzenkandidat und Amtsinhaber
- Die Verbesserung der Stress-Kompetenz des Spitzenkandidaten in Bezug auf seine Öffentlichkeitskompetenz
- Die Bezugnahme auf Image, Rolle und Kampagne
- Die gezielte Vorbereitung auf die TV-Duelle

Personifizierung, Rolle und Öffentlichkeitskompetenz

Öffentlichkeitskompetenz gewinnen Politiker dadurch, dass sie die Klaviatur des Zusammenspiels von nonverbaler Wirkung, Körpersprache, Persönlichkeit und Verhaltensmustern beherrschen. Sie lernen die Kunst

- „ich selbst zu sein“ (als Persönlichkeit),
- „anders zu sein“ (im Rollenverhalten unterscheidbar) und
- „öffentlich zu sein“ (Öffentlichkeitskompetenz).

Sie beherrschen ihren Job. Sie wagen es, sich sensibel, aber auch entscheidungsstark und verantwortlich zu zeigen. Sie sind mediensicher und vertraut auf der Bühne der Öffentlichkeit. Durch ihren „Lead“ überzeugen sie, indem sie eine Richtung vorgeben und sich als Person so inszenieren (zur Wirkung bringen), dass sie Sicherheit in unsicher

eren Prozessen vorleben. Sie haben es gelernt, Spannungen in der Schwäche zu halten und gleichzeitig den Mut entwickelt, wichtige Entscheidungen zu treffen. Auch wenn diese Entscheidungen nicht immer auf Gegenliebe stoßen.

Je sensibler und bewusster Politiker sich sowohl ihrer Verhaltensmuster, als auch im Kern ihrer persönlichen Wirkungsmuster, bewusst sind, desto anschlussfähiger sind sie im jeweiligen Kontext. Dabei wirken sie weniger durch einen von anderen erwarteten spezifischen Verhaltens-Code, der eher die Qualität von „gutem Benehmen“ hätte. Stattdessen überzeugen sie als Typ, durch ihre persönliche Haltung, ihren individuellen Habitus. Je glaubwürdiger, d.h. in sich stimmiger der jeweilige Typus sich darstellt bzw. wahrgenommen wird, desto höher ist die persönliche Wirkfähigkeit im öffentlichen Feld und desto eher kann er gewählt werden (Sollmann, 2005).

Die Wirksamkeit des Zusammenspiels von nonverbaler Wirkung, Verhaltensmustern und Persönlichkeit charakterisiert die Öffentlichkeitskompetenz des Politikers. Im Coaching-Prozess geht es also darum, gemeinsam mit dem Klienten Merkmale, Besonderheiten und Dynamik besagter Öffentlichkeitskompetenz zu ermitteln, sowie diese spezifisch, vor allem bezogen auf den Kontrahenten, zu entwickeln, zu stärken und gezielt vor allem kommunikationspsychologisch zu nutzen.

Schlagabtausch in den TV-Duellen

In den ersten Tagen des Coaching-Prozesses ging es primär darum, den Spitzenkandidaten öffentlich wahrnehmbar zu machen. Dies geschieht über verstärkte mediale Präsenz, kommunikationspsychologische Unterstützung des Kandidaten in seinem Verhalten im Umgang mit den Wählern sowie die Bestimmung

zentraler Botschaften, die sowohl der Wahlkampfstrategie der Partei entsprechen, als auch den persönlichen Verhaltens- und Wirkungsmustern des Spitzenkandidaten Rechnung tragen. Muss er doch das, was die Partei will, persönlich auf der öffentlichen Bühne verkörpern.

Im Rahmen eines Wahlkampfs wird jeder Schritt, jede Entwicklung, sowie jede beraterische Unterstützung zeitnah ausgewertet, benannt und ggf. modifiziert. Eine solche Überprüfung erfüllt sicherlich nicht die Kriterien einer wissenschaftlichen Untersuchung. Sie dient hingegen der heuristischen Rückkopplung und der praxeologischen Einschätzung sowie Bewertung dessen, was getan wird, um Erfolg zu haben. In diesem Sinne ist das Vorgehen in diesem speziellen Coaching-Prozess, insbesondere die Entwicklung und Nutzung der beiden Konzepte (Analyse der Öffentlichkeitskompetenz sowie Video-Analyse) betreffend, zu verstehen.

Es kommt zur Bestätigung des Spitzenkandidaten durch den zehn Tage später stattfindenden Sonderparteitag mit einer Zustimmung von 96 Prozent. Darüber hinaus berichten zum ersten Mal die Medien, die dem Amtsinhaber „wohl gesonnen sind“ kritisch über ihn und seine Partei. Der Vertreter einer öffentlich-rechtlichen Fernsehanstalt gibt zudem seinem Erstaunen dem Pressesprecher des Klienten unumwunden mit den Worten Ausdruck: „Was habt Ihr denn mit dem ... gemacht?“

Eine Woche später kommt es zum ersten TV-Duell. In der Vorberichterstattung belächeln jene dem Amtsinhaber zugeneigten Medien den Klienten-Spitzenkandidaten mit den Worten „dass der sich überhaupt traut, anzutreten“. So verwundert es umso mehr, dass alle Medien einhellig und mit quasi gleichlautender Beurteilung das Ergebnis des ersten TV-Duells mit „von Null auf Gleichstand“ zusammenfassen. Das zweite

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

TV-Duell führte zu einem großen Überraschungserfolg des Klienten, (zusammengetragenes Ergebnis mehrerer im Anschluss an das Duell durchgeföhrter TED-Umfragen, Ziffern entsprechen Schulnoten):

- Kompetenz:
Klient 2 / Amtsinhaber 1
- Charisma:
Klient 2 / Amtsinhaber 2
- Humor:
Klient 2 / Amtsinhaber 3
- Angriffslust:
Klient 1 / Amtsinhaber 3
- Redezeit:
Klient 16,25 Minuten
Amtsinhaber 17,15 Minuten

Innerhalb von fünf Wochen hatte sich das Blatt gewendet. Der Klient galt nun als Favorit und der Kontrahent sagte zwei Tage vor dem dritten TV-Duell den Termin ohne Angabe von Gründen ab. Das Verhalten des Amtsinhabers wurde daher in den Medien tendenziell als „Feigheit“ dargestellt. Sein Popularitätsverlust betrug innerhalb einer Woche mehr als 12 Punkte. Auf der anderen Seite betrug der Popularitätsgewinn des Klienten 9 Punkte.

Prozesskompetenz im Wahlkampf

Als besonders wichtig wurden von allen Beteiligten die Prozesskompetenz und die Unterstützung des Persönlichkeitsformats wahrgenommen. „Prozesskompetenz bedeutet, dass die Führungskraft [(hier: der Politiker)] in der Lage ist, Informationsprozesse, Entscheidungsvorgänge und Arbeitsschritte sorgfältig auf das Aufnahmevermögen und die Lernkurve von Menschen und Gruppen abzustimmen“ (Doppler, 2002; S. 15). Ebenso meint dies „die Fähigkeit, im akuten Konflikt und Krisensituationen, wenn alles drunter und drüber geht, ruhig Blut zu bewahren und handlungsfähig zu bleiben“ (ebd., S. 12).

Dies entspricht führungstheoretischen Forderungen, wie sie Peter F. Drucker beispielhaft zum Ausdruck

bringt: „Die Führungskräfte [(Spitzenkandidaten im Wahlkampf sind auch Führungskräfte)] müssen lernen, mit Situationen zurecht zu kommen, in denen sie nichts befahlen können, in denen sie selbst weder kontrolliert werden, noch Kontrolle ausüben können. Das ist die elementare Veränderung, wo es ehemals um eine Kombination von Rang und Macht ging, wird es in Zukunft Verhältnisse wechselseitiger Über-einkunft und Verantwortung geben“ (Drucker, zit. nach Doppler, 2002; S. 73).

Es geht also um grundlegende Verhaltensaspekte und das Zusammenspiel von Rolle, Aufgabe und Person. Der Coach reagiert sinnvollerweise durch ein breites Rollenspektrum in diesem Prozess. So kann er sozialer Spiegel, geheimer Vertrauter, Sparringspartner, „Grenzgänger zwischen den Welten“, kommunikativer Berater, Katalysator für kreative Spannung sein. Methodisch wurde das Zusammenspiel zwischen Persönlichkeit, nonverbaler Wirkung und Handlungsmustern, sowie das hierdurch bedingte Zusammenspiel zwischen Spitzenkandidat, Wahlkampfteam und Kommunikationsstrategie beleuchtet. Drei zentrale personenbezogene Fragestellungen prägten den Coaching-Prozess im Fallbeispiel:

- Wo sind meine Stärken (als Spitzenkandidat), meine Widerstände und meine geheimen Erfolgsrezepte?
- Wo liegen meine für den Wahlkampf entscheidenden Entwicklungspotentiale und woran merke ich, dass ich erfolgreich bin/wirke?
- Was will/muss ich ändern und was verstärken?

Bestimmung der Kriterien von Wahlerfolg

Das Wahlergebnis und die diesbezügliche Auswertung bestätigten die Kommunikationsstrategie des Wahlkampfteams und unterstrichen

nachdrücklich die Öffentlichkeitskompetenz des Spitzenkandidaten. Hier die Ergebnisse im Einzelnen:

- Der Herausforderer ist der Gewinner der TV-Duelle.
- Die Mainstream-Medien berichten auch positiv über den Herausforderer.
- Am Vortag der Wahl wird erstmalig ein Gleichstand zwischen Herausforderer und Amtsinhaber verzeichnet.
- Das ausdrücklich formulierte Wahlkampfziel (über 30 Prozent) ist erreicht.
- Der mediale Wahrnehmungs- und Bedeutungswert des Spitzenkandidaten ist eindeutig und nachhaltig gestiegen. Der des Amtsinhabers deutlich eingebrochen.
- Die Stimmigkeit des Zusammenspiels von Person, öffentlicher Wirkung und Kampagne wird von allen bestätigt.
- Wahlkampfteam und vor allem der Spitzenkandidat äußern sich zufrieden über den Coaching-Prozess und die Relevanz des selben für das Wahlergebnis.

Spannungsfelder und offene Fragen

Es gab natürlich auch Spannungsfelder und offene Fragen, die den Kurz-Wahlkampf charakterisierten. Sie haben auch einen deutlichen Einfluss auf zukünftige Wahlkämpfe. Insbesondere aber auch auf die Auftragsklärung, die Struktur, die Gestaltung des bilateralen Coaching-Prozesses mit dem jeweiligen Spitzenkandidaten und das Zusammenspiel mit dem Wahlkampfteam. Hier die wesentlichen Spannungsfelder:

- Wie gestaltet sich das Zusammenspiel von Transparenz und Konspiration im Wahlkampf-Team) und in der Beziehungsgestaltung mit den unterschiedlichen Rollenträgern wie Spitzenkandidat, Wahlkampfleiter usw.?
- Worin bestehen die expliziten und impliziten Aufträge/Klienten und wie reagiert man als Coach in der

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

- sich „fließend“ gestaltenden Beziehung?
- Wie versteht man die Beliebtheit der Person des Spitzenkandidaten einerseits und die Beliebtheit der Partei andererseits und was heißt dies für das kommunikationspsychologische/strategische Vorgehen?
- Die Arbeit mit der Öffentlichkeitskompetenz des Spitzenkandidaten bezieht die selektive Wahrnehmung einzelner Zielgruppen/Medien ein. Sie baut ebenso deutlich und zielführend auf der Wirkung des Spitzenkandidaten als „öffentliche Person“ auf.
- Im Wahlkampf werden zunehmend emotionale Milieus in der Gesellschaft bedient. Es gilt daher, früh genug, kontinuierlich und personenbezogen den Umgang mit Emotionalität und Projektionen im Wahlkampf zu beleuchten und zu gestalten.
- Schließlich ist Coaching immer auch ein „Spiel mit dem Feuer“,

insoweit als es um die gleichzeitige Bezugnahme auf sachrationale Aspekte, die Person des Spitzenkandidaten und die jeweiligen Machtverhältnisse innerhalb der Partei geht.

Fazit

Ein erfolgreicher Wahlkampf kann am besten von einem Politiker bestritten werden, der sich und das Parteiprogramm authentisch inszeniert, der Macht und Anspruch persönlich glaubhaft verkörpert. Daher bildet die Arbeit an der Öffentlichkeitskompetenz des Spitzenkandidaten das Hauptaugenmerk eines Wahlkampf-Coachings. Ein wichtiges Mittel hierbei stellt die Video-Analyse dar: Der Klient erkennt seine eigenen Fähigkeiten, seine Stärken aber auch seine Schwächen sowie seine für ihn typischen Verhaltensmuster in Stresssituationen. Denn gerade Stress kann einen „teachable moment“ eröffnen, sprich

einen Moment, an dem Lernen in schwierigen Situationen möglich wird.

Mit diesem Wissen und mit einer solchen Vorbereitung können Spitzenkandidat, Coach und das Wahlkampfteam – stets unter Berücksichtigung des Parteiprogramms – integriert am Wahlerfolg, bzw. einer zielführenden Inszenierung arbeiten.

Lesen Sie [hier](#) den ersten Teil des Zweiteilers.

Literatur

- Doppler, Klaus & Lauterburg, Christoph (2002). Change Management. 10. Auflage. Frankfurt a.M.: Campus.
Drucker, Peter F.(1995). Die ideale Führungskraft. Zit. nach Doppler, Klaus & Lauterburg, Christoph (2002). Change Management. 10. Auflage. Frankfurt a.M.: Campus.
Lowen, Alexander (1988). Bioenergetik. Reinbek: Rowohlt.
Sollmann, Ulrich (2005). Personifizierung in der Politik. In Marco Althaus, Michael Geffken & Sven Rawe (Hrsg.). Handlexikon Public Affairs. Münster: LIT. S. 137-139.

Der Autor

Ulrich Sollmann, Studium der Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt: Psychologie, Sozialpsychologie, klinische Psychologie und Soziologie. Weiterbildung in systemischer Beratung, Gestaltpsychotherapie und Körperpsychotherapie. Coach, Lehrbeauftragter, Publizist und Blogger, auch in China. Arbeitsschwerpunkte: Führung und Persönlichkeit, Zusammenspiel von Persönlichkeit, Verhaltensmustern und nonverbaler Wirkung/Körpersprache, transkulturelle Führung und Kommunikation, mediale Inszenierung von Managern/Unternehmen und Politikern, Gesundheit und Belastung.

www.sollmann-online.de

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

2. In eigener Sache: Coaching-Magazin 1/2017 – zahlreiche Texte online

Auf der [Homepage des Coaching-Magazins](#) finden Sie jetzt zahlreiche neue Inhalte der aktuellen Ausgabe 1/2017 sowie viele News aus der Coaching-Branche.



www.coaching-magazin.de

Im Interview der Ausgabe 1/2017 wird **Ulrich Sollmann** vorgestellt. Auch das Interview können Sie [hier](#) kostenfrei online lesen.

Weitere Inhalte der aktuellen Ausgabe sind:

- Coaching-Interview mit **Ulrich Sollmann**
- Wissen kompakt: Coaching im Digitalen Wandel. Teil 1: Wie verändern sich Branche und Markt?
- Konzeption: Burnout-Prävention in drei Stunden? Innere Glau-benssätze emotional begreifen
- Praxis: Konfliktprävention im Führungskräfte-Coaching
- FAQ: Fragen an Thomas Webers
- Spotlight: Job-Coaching. Karriereberatung für eine neue Zielgruppe
- Coaching-Tool: Fragen nach dem AMWEG-Modell
- Leserforum: Ein Kommentar zum Beitrag von Prof. Dr. Thomas Kretschmar im Coaching-Magazin 3/2016
- Bad Practice: Coach, komm auf den Punkt! Wenn der Coach sich zu korrekt verhält
- Wissenschaft: Den Blick auf die wirksamen Dinge richten! Neue Erkenntnisse aus der Coaching-Forschung
- Philosophie/Ethik: Macht und Ethik im Coaching
- Humor: Start-up-Coaching

Möchten Sie die Artikel der aktuellen Ausgabe 1/2017 des Coaching-Magazins lesen?

Eine große Auswahl der Beiträge können Sie [hier](#) finden und kostenfrei lesen. Möchten Sie alle Texte lesen, so können Sie das Coaching-Magazin als Einzelheft beziehen oder abonnieren (z.B. im Rahmen eines „**Digital Abos**“: lesen Sie alle Texte bequem auf unserer Homepage und laden Sie sich die Ausgabe als PDF-Dokument herunter):

Alle Abonnement-Varianten:

<http://www.coaching-magazin.de/abo.htm>

Einzelheftbestellung:

<http://www.coaching-magazin.de/einzelheftbestellung.htm>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

3. Forschungsauftrag: Coaching nur im Face-to-Face-Setting?

Können digitale Medien die Coaching-Praxis bereichern oder ist ausschließlich das Präsenz-Format praktikabel? Im Rahmen eines Forschungsprojekts, das derzeit an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg durchgeführt wird, können Coaches an einer Online-Befragung zum Thema E-Coaching teilnehmen.

Muss Coaching zwingend von Angesicht zu Angesicht stattfinden oder bietet der Einsatz neuer Medien auch Chancen für eine gute Coaching-Praxis? Können etwa Video-Chats oder E-Mails gewinnbring-

gend in den Coaching-Prozess integriert werden? Fragen wie diese sind Gegenstand der Masterarbeit von Dorothea Adler, Studentin der Medienkommunikation und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Medienpsychologie der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Coaches, die das Forschungsprojekt unterstützen wollen, sind aufgerufen, noch bis zum 31.03.2017 einen Online-Fragebogen auszufüllen. „Denn nur unter Rückmeldung geschulter und erfahrener Coaches kann ich ein realistisches Bild zeichnen – fernab von trockener Theorie“, so

Adler. Hierfür sind fünf bis zehn Minuten einzuplanen. Die Befragung erfolgt nach Angaben der Studentin anonym. (de)

Weitere Informationen und Fragebogen
<http://www.soscisurvey.de/e-coaching>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

4. Coaching-News

Klicken Sie auf einen der folgenden Links, um sich mit RAUEN Coaching zu vernetzen und um über aktuelle Coaching-News informiert zu werden:

Twitter

<http://www.rauen.de/twitter/>

Facebook

<http://www.rauen.de/facebook/>

Google Plus

<http://www.rauen.de/googleplus/>

Xing

<http://www.rauen.de/xing/>

LinkedIn

<http://www.rauen.de/linkedin/>

Redaktion:

David Ebermann (de) redaktion@rauen.de

Alexandra Plath (ap)

Alle Coaching-News finden Sie online unter folgender Adresse:

<https://www.coaching-magazin.de/>

News | Europäischer Preis für Training, Beratung und Coaching ausgeschrieben

Interessierte können sich noch bis zum 24.04.2017 um den Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching des BDVT bewerben.

Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches e.V. (BDVT) schrieb erneut seinen Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching aus. Mit dem jährlich vergebenen Preis sollen herausragende, praxiserprobte Aus- und Weiterbildungs- sowie individuelle und or-

ganisationale Entwicklungs- und Bildungsprozesse in vier Kategorien gewürdigt werden. Konzepteinsendungen nimmt der Verband bis zum 24.04.2017 entgegen. Die Finalrunde, die sich an eine Vorauswahl anschließt, findet wie in den vergangenen Jahren im Rahmen der Messe „Zukunft Personal“ (19. bis 21.9.2017) in Köln statt.

Konzepteinreichung sowie Finalteilnahme sind kostenpflichtig. Mit dem Preis, der 2015 erstmals verliehenen

wurde, entschied sich der BDVT für eine Neuauflage des von dem Verband seit 1992 regelmäßig vergebenen Internationalen Deutschen Trainings-Preises. (de)

Weitere Informationen

<http://www.bdvt.de/verband/europaeischer-preis/ausschreibung-201718/>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

News DBVC-Dialogforum: Coaching und Führung angesichts neuer Herausforderungen

Im Februar fanden sich Unternehmensvertreter und Coaching-Experten zum 12. DBVC-Dialogforum zusammen. Sie richteten den Blick auf die Frage, welche Antworten Coaches und Unternehmen auf einen zunehmend nach Agilität verlangenden Managementalltag und die Herausforderungen der digitalen Entwicklung liefern müssen.

Bereits zum zwölften Mal führte der Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) sein Dialogforum durch, in dessen Rahmen sich Unternehmensvertreter und Coaching-Experten zu aktuellen Themen austauschen. Das diesjährige Motto: „Agiles Management und Digitale Transformation – und die Antwort der Coaches?“

Die Teilnehmer trafen sich am 3. und 4. Februar in Schwalbach am Taunus. „75 Fachleute aus Unternehmen und der Coaching-Szene haben interessante und alltagsnahe Vorträgen gelauscht, gemeinsam diskutiert und im besten Sinne einen guten Dialog gestaltet“, zeigt sich Bernhard Broekman, Leiter der erstmals als Organisatorin des Dialogforums in Erscheinung getretenen DBVC-Regionalgruppe Rhein-Main, mit der Veranstaltung zufrieden – auch dank des Engagements der Mitglieder der Regionalgruppe, wie Broekman betont.

Netzwerkkultur als Antwort auf globale Probleme

Andrea Krämer und Andrea Leppenhoff gewährten in einem von insgesamt vier Vorträgen Einblicke in die Führungsphilosophie des Automobilzulieferers Continental, der zugleich als Gastgeber des Forums fungierte. Sie berichteten von global

wachsenden organisationalen und strukturellen Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, setze der Konzern etwa auf intelligente Netzwerkplattformen, in denen alle Beteiligten im Verbund agieren: kollektive Lösungen für bereichsübergreifende Herausforderungen. Von einem ähnlichen Vorgehen berichtete Regina Wünsch, die das mittelständische Medizintechnikunternehmen pfm medical vertrat.

Mittels der Nutzung sozialer (Netzwerk-)Technologien, agiler Managementmethoden und flexibler Organisationsformen solle das 1971 gegründete Unternehmen für die Zukunft gerüstet werden. Zu diesem Zweck habe man ein Projektteam ins Leben gerufen, das Stakeholder aller relevanten Organisationsbereiche umfasst.

Arbeit am Mindset als zentrale Coaching-Aufgabe

Das Wirken mittels Beziehungsmanagements in Netzwerkstrukturen definierte **Dr. Elke Berninger-Schäfer**, Inhaberin des Karlsruher Instituts für Coaching (KIC), als Bestandteil eines in vielfacher Hinsicht neuen Führungsparadigmas (Digital Leadership). Die Arbeit am Führungs-Mindset – einschließlich des Aufbaus von Coaching-Kompetenzen – werde so zu einer zentralen Aufgabe im Coaching. Was einerseits eine Chance für Coaches darstellt, geht, wie es in einer Nachlese des DBVC heißt, nach Meinung Berninger-Schäfers aber zugleich mit neuen Anforderungen an diese einher. Etwa müssten sie in zunehmend flexibler Weise dazu in der Lage sein, sowohl analoge als auch digitale Methoden anzuwenden sowie sowohl im Einzel- als auch im Team-Setting zu agieren.

Coaching nicht als individualistische Intervention betrachten

Prof. Dr. Harald Geißler, Professor für Berufs- und Betriebspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, griff u.a. die Frage auf, inwiefern webbasiertes Coaching zum Aufbau einer agilen Organisation beitragen kann. Grundsätzlich könne die Virtualisierung von Kommunikation, wie der DBVC berichtet, nach Geißlers Auffassung diesbezüglich gelingen oder auch destruktiv ausfallen – letztlich sei die Schulung in den jeweiligen Techniken wichtig. Um Probleme wie steigende Komplexität und Dynamik zu bewältigen, sei darüber hinaus organisationales Lernen notwendig. Coaching dürfe daher nicht als rein individualistische Intervention verstanden werden, so Geißler.

Die Präsentationen der Referenten stehen auf der [Homepage des DBVC](#) kostenlos zum Abruf bereit.
(de)

Weitere Informationen

<http://www.dbvc.de/dbvc-veranstaltungen/dbvc-dialogforum.html>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

News Erdinger Coaching-Kongress: Resilienzförderung im modernen Unternehmensalltag angekommen

Der diesjährige Erdinger Coaching-Kongress der HAM wurde Ansätzen und Strategien zur Förderung von Resilienz in Unternehmen gewidmet. Neben Experten aus Coaching-Forschung und -Praxis kamen im Februar auch zahlreiche Unternehmensvertreter zu Wort.

Resilienz für die VUCA-Welt (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), so lautete das Schwerpunktthema des diesjährigen Coaching-Kongresses der Hochschule für angewandtes Management (HAM). Darin, dass diese Themenwahl in Zeiten immer komplexerer und beschleunigter (Arbeits-)Welten hochaktuell ist, durften sich die Organisationen bereits im Vorfeld des Kongresses bestätigt fühlen. Aufgrund

der starken Nachfrage musste der vorgesehene Veranstaltungssaal durch zusätzliche Sitzplätze erweitert werden, wie es in einem Kongressbericht heißt. Rund 340 Personen nahmen nach Angaben der Veranstalter am 16. und 17. Februar in der Erdinger Stadthalle am Kongress teil.

„Besonderen Wert haben wir in diesem Jahr neben einer internationaeren Ausrichtung auf einen starken Praxisbezug gelegt, für den zahlreiche Unternehmensvertreterinnen und -vertreter zu Wort kamen“, erläutert Organisatorin Prof. Dr. Jutta Heller, die den Kongress mit einer von insgesamt vier Keynotes eröffnete. Beiträge aus der Unternehmenspraxis von Google, der Münchner Feuerwehr oder des Flughafens

München hätten gezeigt: „Die Wichtigkeit von Resilienz wird gerade im modernen Unternehmensalltag deutlich. Viele Organisationen, die mit den Auswirkungen der VUCA-Welt konfrontiert sind, beschäftigen sich bereits intensiv mit Ansätzen und Strategien der Resilienzförderung.“

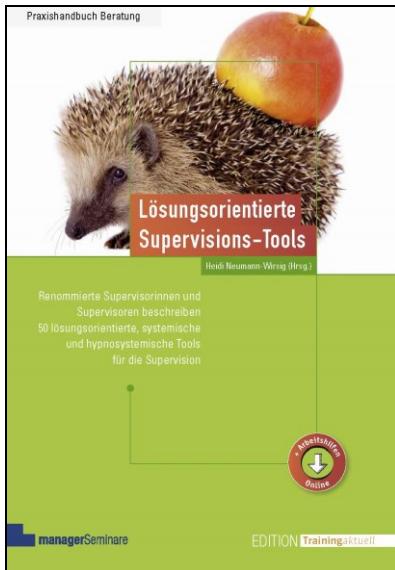
Der nächste Erdinger Coaching-Kongress findet am 22. und 23. Februar 2018 statt. Der Themenschwerpunkt steht bereits fest: Lebensphasen-orientiertes Coaching. (de)

Weitere Informationen
[Kongress-Homepage](#)

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

5. Rezensionen von Coaching-Büchern

Die von uns geführte **Gesamtliste der Coaching-Literatur** umfasst inzwischen **2.247 Einträge und 375 Rezensionen von Coaching-Büchern**. Folgend finden sich die neuesten Rezensionen.



Neumann-Wirsig, Heidi (Hrsg.) (2016)

Lösungsorientierte Supervisions-Tools.

Bonn: managerSeminare.
317 Seiten, 49,90 Euro.
ISBN 978-3-95891-012-6

Bei Amazon bestellen:

<http://www.amazon.de/exec/obidos/s/ASIN/3958910122/cr>

Rezension von RA Björn Rohde-Liebenau

„Lösungsorientierte Supervisions-Tools“ – unter diesem Titel stellen Heidi Neumann-Wirsig und 30 weitere Autoren 50 Tools für die lösungsorientierte, systemische oder hypnosystemische Supervision vor. Die Herausgeberin hat bereits zuvor die Sammlung „Supervisions Tools“ veröffentlicht – inzwischen in fünfter Auflage auf dem Markt. Das neue Werk ist spezialisierter ausgerichtet und nur fünf der Autoren sind bereits aus dem früheren Band bekannt.

Der Aufbau des Bandes folgt einer lösungsorientierten Supervision:

1. Gestaltung des Anfangs
2. Ziele, Zukunftsentwürfe
3. Lösungsschritte (weiter untergliedert)
4. Fortschritte erkunden.

Eine tabellarische Aufstellung, welche der Tools sich eher für Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervisionen eignen, ergänzt das Inhaltsverzeichnis. Jedem Kapitel ist zudem eine Kurzbeschreibung der Tools vorangestellt.

Leser erhalten auf der Webseite des Verlags (nach Anmeldung) Zugang zu einigen Übungsmustern. Wertvoll sind die Hinweise auf nützliche bzw. notwendige Materialien sowie fachliche Hintergründe bei einzelnen Tool-Beschreibungen. Neumann-Wirsig leitet das Buch mit einer Beschreibung der unterstützten Beratungsansätze ein, ohne die Tools tatsächlich auf eine „Richtung“ zu beschränken.

Es wird ein breites und gelegentlich überraschendes Spektrum an Supervisions-Tools vorgestellt, wie z. Bsp. der Ansatz, den Klienten buchstäblich von Frage zu Frage schwimmen zu lassen. Leichte Abwandlungen (etwa Springen oder Rutschen) werden schon in der Beschreibung vorgeschlagen und können vom Leser leicht auf andere Bewegungsmuster übertragen werden.

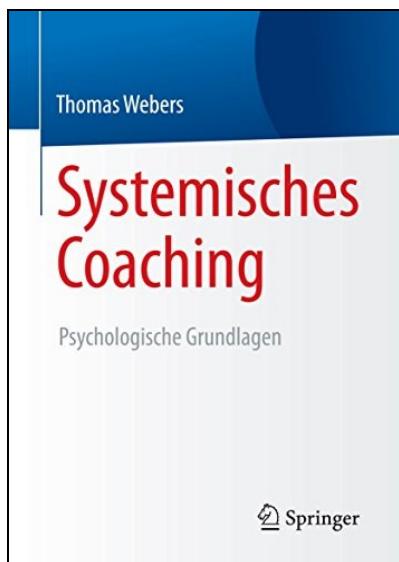
Die Beispiele sind hier wie auch in den meisten anderen Fällen ausreichend detailliert beschrieben, so dass sie ohne weiteres in die eigene Praxis umgesetzt werden können. Die ebenfalls durchgehend genutzten Rubriken Voraussetzungen/Kenntnisse, Kommentare und Quellen lassen Platz für die eigene Reflexion. Zweifellos sind die Tools als solche anregend und können vom geübten Nutzer kreativ abge-

wandelt und ausgebaut werden. Das klingt auch in der Einführung der Herausgeberin an: Supervision ist aus dem formal strengen Stuhlkreis ausgebrochen und freier geworden. Damit ist das Bedürfnis nach dem mehr oder weniger dramatischen Impuls, der erhellenden Intervention ebenso gestiegen wie die Erwartung, schneller Erkenntnisse über Stand und Richtung zu erzielen. Dem kommen sämtliche vorgeschlagene Tools an ihrem Einsatzort entgegen.

Fazit: Die versierten Autoren stellen Tools für einen lösungsorientierten, systemischen bzw. hypnosystemischen Ansatz in Supervision und Organisationsberatung vor. Die Tools sind einheitlich und übersichtlich dargestellt, so dass der Leser gut einschätzen kann, wie passend diese für die eigene Supervision sind. Ihr Einsatz in der Praxis sollte dann in der Regel leicht gelingen.

RA Björn Rohde-Liebenau
Ombudsmann, Mediator und Coach
RCC@risk-communication.de

Ausgabe 2017-03, Jg. 17



Webers, Thomas (2015)
Systemisches Coaching. Psychologische Grundlagen.
Wiesbaden: Springer Fachmedien.
178 Seiten, 19,99 Euro.
ISBN: 978-3-658-08478-3

Bei Amazon bestellen:
<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3658084782/cr>

Rezension von Michael Tomoff

Wenn ein erfahrener Autor und Coach wie Thomas Webers, der nicht nur über ein fundiertes Wissen des Coaching-Markts verfügt, sondern auch Diplom-Psychologe mit Schwerpunkt für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie Dozent des Fachs „Systemisches Coaching“ an der Hochschule Fresenius in Köln und an der International School of Management in Dortmund ist, ein Buch im Springer

Verlag schreibt, sind die Erwartungen hoch. Insbesondere, wenn es sich um ein weiteres Buch zum Thema „Systemisches Coaching“ handelt. Kann ein Lehrbuch mit nur 178 Seiten zu einem solch komplexen Thema wirklich einen Mehrwert verzeichnen?

Die kurze Antwort lautet: ja. Der Leser von „Systemisches Coaching – Psychologische Grundlagen“ kann sofort erkennen, dass Webers seine Stärken und Erfahrung auch in den schriftlichen Kontext hervorragend einbringen kann. So sind die elf Kapitel pädagogisch sinnvoll gegliedert. Von Definitionen über Haltung und Ethik von (systemischem) Coaching, theoretischem Rahmen, Coaching-Designs, verschiedenen Spielarten, der Evaluierung und den Wirkfaktoren bis hin zur Implementierung von systemischem Coaching in Unternehmen beleuchtet der Autor eine Fülle von Themen und Details. Lernziele werden zu Beginn jedes Kapitels gesteckt, die Kapitel immer wieder durch Übersicht verschaffende und Transfer erleichternde Zusammenfassungen bestückt. Wissen wird knapp, sprachlich sauber und ohne Schnörkel angereichert und Quellenangaben erleichtern bei Bedarf die Vertiefung.

An einigen Stellen ist die Kürze aber allzu würzig geraten. Gelegentliche Salven von Fachwörtern erschweren auch dem fachkundigen Leser teilweise die Lektüre und sind ein Indiz der Kunst, solch umfangreiches Wissen auf weniger als 200 Seiten

unterzubringen. Ein Beispiel dieser Verdichtung ist diese Passage (S. 97): „Der phasendeskriptive Ansatz. Das Rubikonmodell von Heckhausen und Gollwitzer (1987). Demzufolge sind Motivation und Volition sukzessive Steuerungslagen.“ Erklärungen für etwaige Aneinanderreihungen solchen Fachjargons folgen jedoch meist auf dem Fuß und werden teils durch grafische Abbildungen begleitet, um das Verständnis für den Leser zu erhöhen.

Fazit: Ein nützlicher Begleiter sowohl für Studierende und Anfänger als auch für jene, die sich mit dem so „verführerischen“ (S. VI im Vorwort) Thema Systemisches Coaching fundiert(er) auseinandersetzen wollen.

Michael Tomoff
Dipl.-Psych.
michael@tomoff.de
www.tomoff.de

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

6. Neue Coaches in der Coach-Datenbank



COACH
Datenbank

Die RAUEN Coach-Datenbank gibt eine Übersicht von qualifizierten und erfahrenden Coaches in Deutschland, Österreich und der Schweiz.
Internet: www.coach-datenbank.de

Im Februar 2017 konnten folgende Coaches neu in die RAUEN Coach-Datenbank aufgenommen werden:

Dr. Ramona Zuehlke, D – 81541 München
<http://www.coach-datenbank.de/coach/ramona-zuehlke.html>

Aufnahme in die RAUEN Coach-Datenbank:
<http://www.coach-datenbank.de/mitgliedschaft/aufnahmekriterien.html>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

7. Coaching-Ausbildungen im nächsten Monat



COACHING
Ausbildungen

Die RAUEN Coaching-Ausbildungsdatenbank gibt eine Übersicht von Aus- und Weiterbildungen zum Coach in Deutschland, Österreich und der Schweiz.
Internet: www.coaching-index.de

Folgend die Liste der Coaching-Ausbildungen, die im nächsten Monat starten.

Weitere Ausbildungen, die auf Anfrage bzw. jederzeit/individuell starten, finden Sie [hier](#).

ibc GmbH – Systemische Professionalität (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemisches Coaching und Teamentwicklung I

Ausbildungsbeginn: 03.04.2017

69168 Wiesloch, Schlosshof 1

Kosten: 8.700,- Euro zzgl. MwSt. für 6x3 Tage. 9.900,- Euro zzgl. MwSt. für 6x3 Tage + 4 Tage Selbsterfahrung.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ibc-gmbh.html>

CA Coaching Akademie – Dr. Walter Spreckelmeyer (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coach der Wirtschaft (IHK)

Ausbildungsbeginn: 07.04.2017

Hannover

Kosten: Die Teilnahmegebühr beträgt für Privatpersonen (Selbstzahler) 5.950,- Euro, für Firmen 6.950,- Euro zzgl. gesetzl. MwSt. und Tagungspauschale. Die Prüfungsgebühr mit IHK Zertifikat beträgt Euro 450,- zzgl. gesetzl. MwSt. Die Kursgebühr wird in zehn mtl. Raten mit einem 14-tägigen Zahlungsziel in Rechnung gestellt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ca-coaching-akademie.html>

management forum wiesbaden – Wolfgang Schmidt (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coachingausbildung Gruppe 36

Ausbildungsbeginn: 04.04.2017

65207 Wiesbaden

Kosten: 6.780 Euro, zzgl. USt inkl. Unterkunft und Vollpension. Die Kosten für den 1. Teil der Coachingausbildung betragen 3.290 Euro und für den 2. Teil der Coachingausbildung 3.490 Euro jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Für Privatzahler bieten wir auch Ratenzahlung an. Im Preis enthalten sind Übernachtung und Vollpension in ausgesuchten Hotels. Privatzahler erhalten einen Nachlass.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/management-forum-wiesbaden.html>

Future-Excellence – Heike Kuhlmann & Team (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Integraler Coach (DCV zertifizierte Ausbildung)

Ausbildungsbeginn: 20.04.2017

52353 Düren

Kosten: 7.250 Euro + MwSt., monatliche Ratenzahlung möglich.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/future-excellence.html>

ich.raum GmbH – Prof. Dr. Johannes Moskaliuk

Ausbildungstitel: ich.raum Coaching-Ausbildung

Ausbildungsbeginn: 06.04.2017

Stuttgart

Kosten: 5.300 Euro (inkl. Mehrwertsteuer).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/ich-raum-gmbh.html>

siegerconsulting – Elke Sieger (DCV-anerkannt)

Ausbildungstitel: Systemische Coaching-Ausbildung Curriculum II

Ausbildungsbeginn: 21.04.2017

Raum Frankfurt (Dreieich)

Kosten: Das Curriculum Systemische Coaching Ausbildung kostet EUR 2.880 für Privatpersonen und Firmen mit weniger als 10 Mitarbeitern. Für Firmenzahler EUR 3.600. Alle Preise gelten zzgl. der gesetzlichen MwSt.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/siegerconsulting.html>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

Prof. Dr. S. Greif / Arbeit, Bildung und Forschung e.V. (Berlin)

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ergebnisorientierten Coaching

Ausbildungsbeginn: 22.04.2017

14195 Berlin

Kosten: 4.300,00 Euro, umsatzsteuerbefreit. Kosten für den ersten Blocktermin: 782,00 Euro ohne Ust. (werden auf die Gesamtkosten angerechnet). Privatzahler/innen mit einem monatl. Bruttoeinkommen unter 2.500,00 Euro zahlen 3.500,00 Euro.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/prof-dr-s-greif-arbeit-bildung-und-forschung-e-v-berlin.html>

Brandinvest Corporate Coaching – Dr. Brigitte Wolter, Senior Coach DBVC (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Personal und Business Coach IHK - DBVC anerkannte Weiterbildung

Ausbildungsbeginn: 29.04.2017

65329 Hohenstein, ****Hofgut Georgenthal

Kosten: 6.990,00 Euro (Ratenzahlung in vier Raten à 1.747,50 Euro zzgl. 400,00 Euro Prüfungsgebühr). MEHRWERTSTEUERFREI. Kursgebühr inkl. Vorgespräch, umfangreiche, hochwertige Kursunterlagen und TAGESPAUSCHALE (Mittagessen, Kaffeepausen-Pausen mit Snacks, Getränke im Seminarraum).

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/brandinvest-corporate-coaching.html>

Professio GmbH (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Coaching 2 - Coaching im Unternehmen verankern und Wirksamkeit vertiefen (15 Tage)

Ausbildungsbeginn: 24.04.2017

Raum Stuttgart

Kosten: Coaching 2: 5.700,- Euro zzgl. Mwst. und Hotelkosten.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/professio-gmbh.html>

Details zur Aufnahme in die Ausbildungsdatenbank, finden Sie unter:

<http://www.coaching-index.de/mitgliedschaft.html>

passion for coaching GbR – Academy for the Art of Coaching – Anja Kiefer-Orendi & Martin Jessen (DBVC-anerkannt)

Ausbildungstitel: Ausbildung zum Ganzheitlich Systemischen Coach / Business Coach ab 28.04.17 in Köln (ICF anerkannt)

Ausbildungsbeginn: 28.04.2017

50935 Köln

Kosten: Die Gesamtkosten der Ausbildung betragen 7.300 Euro. Die Ausbildung ist nach § 4 Nr. 21 a) bb) UStG umsatzsteuerbefreit, da sie auf einen Beruf vorbereitet bzw. eine berufliche Tätigkeit fördert. Eine Ratenzahlung der Ausbildungskosten ist möglich. Sprechen Sie uns gerne dazu an. Wollen Sie die Ausbildung mit einer Prüfung abschließen? Die Prüfungsgebühren liegen bei 350 Euro. Diese sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

<https://www.coaching-index.de/coach-ausbildung/passion-for-coaching-gbr-academy-for-the-art-of-coaching-berlin.html>

Ausgabe 2017-03, Jg. 17

Rechtliche Hinweise

© Copyright 2017 by Christopher Rauen GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Coaching-Newsletter sowie alle weiteren Publikationen der Christopher Rauen GmbH sind urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigung, Verbreitung, Verleih, Vermietung, elektronische Weitergabe und sonstige Nutzung, auch nur auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Christopher Rauen GmbH. Bei vollständiger Quellenangabe sind Zitate gewünscht und gestattet. Bitte setzen Sie sich vor der Übernahme von Texten mit der Christopher Rauen GmbH in Verbindung.

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen. Eine Beratung oder sonstige Angaben sind in jedem Fall unverbindlich und ohne Gewähr, eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird keine Haftung für die Inhalte externer Links übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Diese Datei wurde auf Viren und schädliche Funktionen geprüft, eine Gewährleistung für Virenfreiheit und/oder unschädliche Funktionen wird jedoch aufgrund von Risiken auf den Übertragungswegen ausgeschlossen.

Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen auf den Seiten der Internetdienste der Christopher Rauen GmbH berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

Wichtige Adressen für den Coaching-Newsletter

Zum Ändern Ihrer E-Mail-Adresse klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/daten-aendern.html>

Zum Abbestellen des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abbestellen.html>

Zum Abonnieren des Coaching-Newsletters klicken Sie bitte hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/abonnieren.html>

Das Archiv (ISSN 1618-7733) des Coaching-Newsletters mit allen bisherigen Ausgaben finden sie hier:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv.html>

Feedback und Anregungen bitte an:

info@rauen.de

Informationen zur Werbung im Coaching-Newsletter:

<http://www.rauen.de/dienstleistungen/werbung.html>

Download: Diesen Coaching-Newsletter können Sie unter folgender Adresse abrufen und als Word- und Text-Dokument downloaden:

<http://www.coaching-newsletter.de/archiv/index.html>

www.coaching-newsletter.de